swiss olympic
for the spirit of sport

PRINCIPES ET CONSEILS

Le Code de Conduite de Swiss Olympic

A l'attention des

- **collaborateurs de Swiss Olympic et de la Fondation de l'Aide Sportive Suisse**
- **membres du Conseil exécutif de Swiss Olympic**
- **membres du Conseil de fondation de l'Aide Sportive Suisse**
- **membres du Comité consultatif de Swiss Olympic**
- **membres de la chambre disciplinaire pour cas de dopage.**

Chez Swiss Olympic et la Fondation de l'Aide Sportive Suisse, nous avons des exigences claires en ce qui concerne nos actions et notre comportement, notre activité commerciale, nos finances ainsi que nos actes et documents.

Pour faciliter la lecture, nous avons privilégié la forme masculine, mais la forme féminine est toujours implicite. A partir de ce point, nous ne mentionnerons plus que Swiss Olympic comme destinataire, la Fondation de l'Aide Sportive Suisse étant toujours comprise.

Les règlements qui sont uniquement disponibles en langue allemande sont mentionnés avec leur titre original en allemand.

Table des matières

Préface 4

Nos actions et notre comportement
Code 1 Lignes directrices de notre comportement 6
Code 2 Nos relations avec nos collaborateurs et nos semblables 7

Notre activité commerciale
Code 3 Cadeaux et honoraires 9
Code 4 Invitations 11
Code 5 Corruption, commissions et pots-de-vin 12
Code 6 Lobbying 13
Code 7 Conflits d'intérêts 14
Code 8 Octroi et acceptation d'un avantage 16
Code 9 Paris sportifs 17
Code 10 Concurrence loyale 18
Code 11 Relations avec les partenaires 19
Code 12 Attribution de mandats 20
Code 13 Fraude et détournement 21

Questions financières
Code 14 Origine et affectation des ressources financières 23
Code 15 Contributions financières et sponsoring 24

Actes et documents
Code 16 Propriété intellectuelle 26
Code 17 Confidentialité 27

Mise en œuvre
Procédure de signalement 29
Sanctions en cas d'infractions au Code de Conduite 31

IMPRESSUM

Le Code de Conduite a
été approuvé par le Conseil
exécutif de Swiss Olympic
le 20 mars 2012 et est entré en
vigueur le 26 mars 2012.

Version 1
Ittigen, mars 2012

Le Code de Conduite de Swiss Olympic : raison d'être et mode d'emploi

Chers collaborateurs de Swiss Olympic,
Chers membres des organes de Swiss Olympic,

En notre qualité d'association faîtière du sport suisse et de Comité National Olympique, il est de notre devoir d'influencer et de développer le sport organisé en Suisse. Ce privilège nous impose des exigences claires et élevées dans notre travail. En conséquence, dans le cadre de la promotion d'un sport sain, respectueux, loyal et couronné de succès, il est dans notre intérêt de garantir la transparence et de prendre des mesures dans toutes nos activités, afin de pouvoir apporter une réponse ferme à d'éventuels défis tels que l'abus ou l'escroquerie. Dans bon nombre de cas, les actes de corruption ne sont pas perpétrés à dessein, les auteurs se laissent tout simplement entraîner dans cette situation. Il importe dès lors d'avoir un outil à portée de main qui nous aide tous à identifier les situations douteuses à temps et qui propose en même temps des conseils pour gérer ce type de situation.

C'est la raison pour laquelle Swiss Olympic a élaboré le présent Code de Conduite. Il se base sur les valeurs olympiques « Excellence – Amitié – Respect » et sur la Charte d'éthique du sport et comprend des principes qui guident notre façon de travailler et de vivre chez Swiss Olympic. Ce code est conçu dans un esprit pratique, donne des exemples concrets et propose des conseils pratiques. Le Code de Conduite doit nous servir de support dans notre travail quotidien, afin de nous aider à instaurer la transparence et à éviter les abus et la corruption.

Si vous êtes un jour confronté à des difficultés dans l'application du Code de Conduite, les règles de base ci-après peuvent vous être utiles :

- référez-vous à votre bon sens et à votre capacité de jugement ;
- ne faites rien qui vous semble illégal, immoral ou hypocrite ou qui vous donne cette impression ;
- demandez-vous si cet acte poursuit un but légitime par rapport à Swiss Olympic et pourrait être validé par l'opinion publique ;
- n'hésitez pas à demander des conseils si vous n'êtes pas certain de savoir quelle décision est la bonne. Vous pouvez toujours vous adresser à votre supérieur.

En tant que collaboratrice ou collaborateur de Swiss Olympic, le Code de Conduite vous sera présenté dans le cadre de votre période d'initiation au travail. Des formations régulières garantiront l'ancrage durable des acquis. En apposant votre signature, vous confirmez reconnaître et respecter le Code de Conduite.

En tant que membre d'un organe de Swiss Olympic, vous déclarez également par écrit que vous reconnaissez le Code de Conduite en approuvant le vote.

Avec le Code de Conduite de Swiss Olympic, nous nous engageons ensemble à faire preuve de professionnalisme, d'honnêteté et d'intégrité et nous identifions à un sport sain, respectueux, loyal et couronné de succès.

Jörg Schild
Präsident Swiss Olympic

Roger Schnegg
Direktor Swiss Olympic

Nos actions et notre comportement

Code 1

Lignes directrices de notre comportement

Code 2

Nos relations avec nos collaborateurs et nos semblables

Code 1

Lignes directrices de notre comportement

Principes

- **Le travail et les actions de Swiss Olympic se fondent sur l'engagement et l'intervention de nos collaborateurs et de nos organes.**
- **Dans nos activités professionnelles, le professionnalisme, l'honnêteté et l'intégrité caractérisent nos actions.**
- **Notre prise de décision est indépendante de toute influence déloyale exercée par des partenaires externes ou des fédérations membres. Notre fonction ou notre position ne peuvent en aucun cas être utilisées à des fins privées ou pour générer des avantages personnels.**
- **Les décisions et les processus de travail sont documentés avec exactitude et soin et appliqués dans les règles de l'art.**
- **Nos activités favorisent un développement durable dans le domaine du sport. Nous accordons la même importance aux critères sociaux, écologiques et économiques.**

Conseil

Si vous doutez de la justification morale d'une action ou de sa conformité aux valeurs fondamentales de Swiss Olympic, les questions ci-après peuvent vous servir de lignes de conduite :

- L'action que j'envisage est-elle conforme aux lois en vigueur et aux règlements de Swiss Olympic ?
- Mon comportement est-il loyal et sincère ?
- Est-ce que j'agirais de la même façon si un collègue de travail ou mon supérieur étaient témoins ?
- Quel effet aurait un communiqué sur ce sujet en première page d'un journal ?

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Charte d'éthique**
  5. Eduquer à une attitude sociale juste et à un comportement responsable envers l'environnement !
- **Swiss Olympic Statement**
- **Anstellungsbedingungen**
  5. Allgemeine Rechte & Pflichten der Mitarbeiter von Swiss Olympic
- **Stratégie pour des achats durables et directives**

Code 2

Nos relations avec nos collaborateurs et nos semblables

Principes

- **Nous respectons les principes de la Charte d'éthique et agissons en conséquence.**
- **Nous ne tolérons aucune discrimination ni aucun harcèlement.**
- **Nous protégeons les droits de la personne et les données personnelles des collaborateurs, ainsi que toutes les données personnelles de tiers qui nous sont confiées conformément à la législation suisse en matière de protection des données.**

Conseil

Lorsque vous traitez des données personnelles, respectez les directives suivantes :

- Informez les personnes qui vous confient des données confidentielles sur elles-mêmes, d'autres collaborateurs ou des tiers de l'utilisation de ces données.
- Si vous avez un doute quant à l'exactitude des données qui vous sont communiquées, vérifiez-les.
- Conservez les données personnelles uniquement pendant la durée nécessaire soit en vertu des dispositions légales soit par rapport à l'utilisation prévue.
- Ne communiquez pas des données personnelles à des tiers. Des données telles que la date de naissance, l'adresse postale, le numéro de téléphone ou l'adresse électronique notamment font partie des données personnelles.

Si vous avez des doutes concernant la gestion des données personnelles, adressez-vous à votre supérieur.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Charte d'éthique**
- **Statuts de Swiss Olympic**
  1.2 But
- **Swiss Olympic Statement**
- **Anstellungsbedingungen**
  3.2. Entlöhnung
  5.3. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz
  5.4. Datenschutz
- **Weisungen für den Umgang mit PC/EDV**
  3. Überwachungsregelung

Notre activité commerciale

Code 3
Cadeaux et honoraires

Code 4
Invitations

Code 5
Corruption, commissions et pots-de-vin

Code 6
Lobbying

Code 7
Conflits d'intérêts

Code 8
Octroi et acceptation d'un avantage

Code 9
Paris sportifs

Code 10
Concurrence loyale

Code 11
Relations avec les partenaires

Code 12
Attribution de mandats

Code 13
Fraude et détournement

Code 3

Cadeaux et honoraires

Principes

→ **Nous signalons les cadeaux et nous les déclarons à notre supérieur.**

→ **Nous acceptons et offrons des cadeaux uniquement si :**
- **les règles des coutumes culturelles locales l'exigent ;**
- **ils ne dépassent pas une valeur usuelle et minime ;**
- **ils ne génèrent pas de conflit d'intérêts.**

→ **Les cadeaux qui dépassent la valeur usuelle et minime de CHF 100.– et ne peuvent être restitués deviennent la propriété de Swiss Olympic et sont idéalement remis à une organisation d'utilité publique. Nous en informons le donateur dans la mesure du possible.**

→ **Nous n'acceptons ni n'octroyons de paiements en espèces, quels qu'en soient le montant et la forme.**

→ **Nous cédons à Swiss Olympic les honoraires versés par des tiers pour des prestations en rapport avec notre activité chez Swiss Olympic.**

Conseil

La frontière entre cadeau anodin et corruption est mince. Les caractéristiques suivantes peuvent être utiles pour faire la différence :

Les cadeaux :

→ sont souvent remis en signe de courtoisie ou d'amitié ;

→ sont normalement remis directement ;

→ sont considérés comme un don sans condition et n'ont aucune influence durable sur le destinataire ;

→ par définition, ne sont pas des montants en espèces.

La corruption :

→ se déroule en général en secret car elle est illicite et inacceptable d'un point de vue moral ;

→ se produit souvent de manière indirecte via des tiers ;

→ influence exagérément les bénéficiaires et les oblige à modifier leur comportement.

N'oubliez pas que les cadeaux, même ceux de faible valeur, constituent un avantage illicite lorsqu'ils sont distribués régulièrement.

Si vous pensez qu'un cadeau est à la limite de l'influence, adressez-vous à votre supérieur.

Honoraires

→ En principe, une prestation en tant qu'intervenant est toujours en relation avec le poste occupé chez Swiss Olympic, même lorsque l'intervenant est sollicité ou invité à titre personnel. Toute exception doit être approuvée par la direction.

→ Si l'intervenant reçoit un cadeau pour son exposé, les principes relatifs à l'acceptation de cadeaux sont d'application. Si des honoraires sont versés, ils appartiennent à Swiss Olympic.

→ Les exposés sont assimilés à du temps de travail. Les intervenants peuvent faire valoir du temps de travail et des frais correspondants.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

→ **Spesenreglement**
4. Geschenke
8.3 Pauschalspesen

Code 4

Invitations

Principes

➔ **Nous signalons les invitations et les rapportons à notre supérieur.**

➔ **Nous acceptons et proposons des invitations uniquement si :**
- **elles entrent dans le cadre des devoirs de représentation pour le compte de Swiss Olympic ;**
- **elles ne sortent pas d'un cadre usuel et approprié ;**
- **elles ne génèrent pas de conflit d'intérêts.**

➔ **Nous ne nous rendons pas à des manifestations officielles ni à des invitations accompagnés de membres de la famille ou de partenaires sans l'autorisation de la hiérarchie dans la mesure où cela génère des coûts supplémentaires pour Swiss Olympic.**

Conseil

Considérez que vous êtes principalement invité en tant que fonctionnaire de Swiss Olympic. Vérifiez dès lors quel est le but de l'invitation. Les questions ci-dessous peuvent vous aider à définir ce qui peut être considéré comme usuel et approprié :

➔ Quel est le rapport entre cette invitation et mon activité chez Swiss Olympic ?

➔ Quel rapport la personne qui m'invite entretient-elle avec moi et avec Swiss Olympic ?

➔ L'invitation est-elle principalement due à ma fonction chez Swiss Olympic ?

➔ La valeur estimée de l'invitation globale me semble-t-elle raisonnable ?

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

➔ **Spesenreglement**
5. Einladungen zu Mahlzeiten
8.3 Pauschalspesen

Code 5

Corruption, commissions et pots-de-vin

Principes

- **Nous ne nous laissons pas corrompre. Nous refusons les avantages illicites qui nous sont proposés, promis ou octroyés pour nous inciter à manquer à notre devoir ou à adopter un comportement malhonnête pour notre propre profit ou celui d'une tierce personne.**
- **Il nous est interdit de corrompre des fonctionnaires, des responsables politiques, des partenaires commerciaux, des clients ou des fournisseurs, de les inciter ou de les contraindre à la corruption pour obtenir une action ou une décision.**
- **Nous n'acceptons ni ne proposons des commissions pour la négociation d'affaires de tous types en rapport avec l'exercice de notre fonction.**
- **Nous ne versons aucun pot-de-vin à des fonctionnaires ni à d'autres personnes et n'acceptons aucun pot-de-vin.**

Conseil

La corruption comprend l'offre, la promesse ou l'octroi ainsi que l'acceptation, l'exigence ou l'obtention de la promesse d'avantages indus. Les avantages indus sont des dons matériels ou immatériels octroyés pour influencer la prise de décision d'un collaborateur ou d'un fonctionnaire. Il peut s'agir de paiements, de cadeaux, d'invitations excessives ou de dédommagements. Il s'agit toujours d'un don personnel ou d'un avantage personnel. Viser et négocier de meilleures conditions commerciales pour l'employeur n'est pas assimilé à de la corruption.

Le versement d'un pot-de-vin désigne le paiement d'une somme généralement plus modeste pour accélérer l'exécution d'une action de routine à laquelle le payeur a droit.

- Refusez toute offre et toute demande de pot-de-vin. N'acceptez pas non plus les propositions de pratiques corrompues exprimées discrètement. N'oubliez pas que la promesse ou l'obtention d'une promesse est déjà illégale, même s'il n'y a pas d'exécution à proprement parler.
- N'agissez pas seul : lors des négociations ou des discussions, faites-vous si possible accompagner par une personne qui vous sert de témoin.
- En cas de doute, ne prenez aucune décision sans en référer à votre supérieur, même s'il s'agit d'un don à une œuvre de charité.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Charte d'éthique**
  5. Eduquer à une attitude sociale juste et à un comportement responsable envers l'environnement !
- **Swiss Olympic Statement**
- **Anstellungsbedingungen**
  1. Einführung

Code 6

Lobbying

Principes

- **Nous représentons les intérêts de Swiss Olympic exclusivement dans le cadre d'un projet spécifique et clairement défini.**
- **Dans toutes les activités touchant à la représentation des intérêts de Swiss Olympic, nous respectons les principes du Code de Conduite.**
- **Nous respectons en outre les bases juridiques générales de la législation suisse.**

Conseil

Le lobbying se définit comme la tentative d'influer sur les décideurs et sur les processus de prise de décision qui s'y rapportent. Cette forme de représentation des intérêts vise à exercer une influence ciblée, à fournir et à échanger des informations via des contacts personnels et/ou un travail de sensibilisation dans le cadre d'une stratégie définie.

Les limites entre le lobbying (légal) et la corruption ou l'octroi d'autres avantages déloyaux comme les pots-de-vin ou les commissions sont souvent difficiles à définir. En principe, les activités qui n'enfreignent ni le Code de Conduite ni la législation suisse en vigueur peuvent être considérées comme acceptables.

Les conseils concrets ci-après peuvent être utiles :

- N'essayez pas d'inciter des personnes à enfreindre les lois en vigueur pour elles.
- Ne vous procurez aucune information de manière illicite et n'essayez pas d'influer sur des décisions de manière déloyale.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Charte d'éthique**
  5. Eduquer à une attitude sociale juste et à un comportement responsable envers l'environnement !
- **Swiss Olympic Statement**
- **Anstellungsbedingungen**
  1. Einführung

Code 7

Conflits d'intérêts

Principes

- **Nous évitons les conflits d'intérêts et s'ils surviennent, nous les exposons au grand jour.**
- **Nous signalons les liens d'intérêt et les activités annexes qui pourraient engendrer des conflits d'intérêts en rapport avec notre activité chez Swiss Olympic.**
- **Nous ne participons à aucune décision qui pourrait opposer nos intérêts personnels ou financiers à ceux de Swiss Olympic.**
- **Nous signalons les participations de plus de 5 % auprès de clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux de Swiss Olympic et demandons à Swiss Olympic de les approuver.**

Conseil

Comment naissent les conflits d'intérêts ?

Des conflits d'intérêts apparaissent lorsque des collaborateurs ou des membres détiennent des intérêts personnels ou privés qui les empêchent de s'acquitter de leurs devoirs de manière intègre, indépendante et ciblée.

Types et exemples de conflits d'intérêts

Conflits d'intérêts personnels :
Les intérêts personnels ou privés comprennent tout avantage obtenu pour soi-même, pour sa propre famille, pour des parents, des amis ou des connaissances. Un conflit d'intérêts personnel peut par exemple survenir lorsqu'un collaborateur engage une personne ou fait en sorte qu'une personne soit engagée alors qu'il entretient un lien familial ou un autre lien étroit avec cette même personne.
Des collaborateurs qui ont un lien de parenté peuvent travailler au même endroit à condition de ne pas avoir de rapport de supérieur à subordonné. Si des collaborateurs entretiennent un partenariat à titre privé, Swiss Olympic se réserve le droit de prendre des mesures appropriées si elle suspecte l'existence d'un conflit d'intérêts effectif ou potentiel.

Conflits d'intérêts financiers :
Ces conflits surviennent typiquement dans le cadre d'activités commerciales avec des amis ou des parents, c'est-à-dire dans le cadre de transactions de tous types entre Swiss Olympic et d'autres organisations dans lesquelles des collaborateurs ou des membres de leurs familles ont un intérêt financier.

Usage abusif de la position au sein de l'entreprise, des biens ou des fonds de l'entreprise :
Des conflits surgissent dans ce domaine lorsque des collaborateurs ou des membres de leur famille obtiennent des avantages personnels indus en raison de leur position chez Swiss Olympic.

Eviter les conflits d'intérêts est une question d'intégrité personnelle. A cet égard, appuyez-vous sur les principes suivants :

- N'acceptez aucun avantage de la part de personnes externes (par ex. fournisseurs, sponsors ou autres partenaires commerciaux) qui dépasse la juste mesure dictée par le sens des proportions et la courtoisie.

- Abstenez-vous d'intervenir lorsqu'il s'agit d'entamer des relations commerciales ou des transactions au nom de Swiss Olympic et dans lesquelles vous ou un membre de votre famille proche détenez un intérêt financier personnel.

- Ne concluez aucun contrat de travail en dehors de Swiss Olympic et n'acceptez aucun poste sans en informer votre supérieur au préalable.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Organisationsreglement**
  7.2. Interessenvertretung und Berichterstattung
- **Swiss Sport GAAP**
  2.1. Indication des relations commerciales avec des personnes proches
- **Anstellungsbedingungen**
  5.1. Sorgfalts- und Treuepflicht
  5.2. Rechenschafts- und Herausgabepflicht
  5.6. Geltungsbereich
  5.8. Nebenbeschäftigungen

Code 8

Octroi et acceptation d'un avantage

Principes

➔ **Nous n'octroyons aucun avantage indu (direct ou indirect) à un fonctionnaire (par ex. collaborateur d'un organisme de réglementation) ou à des collaborateurs d'entreprises, de fédérations ou d'autres organisations.**

➔ **Nous n'acceptions aucun avantage indu (direct ou indirect), quelle qu'en soit l'origine.**

Conseil

Que signifient l'octroi et l'acceptation d'un avantage ?

L'octroi et l'acceptation d'un avantage visent des avantages illicites qui ne sont pas en relation avec un acte concret mais octroyés ou acceptés dans la perspective de l'accomplissement d'actions futures.

➔ Dans le cas de l'octroi ou de l'acceptation d'un avantage, il n'y a pas de lien direct entre la prestation et la contre-prestation. On parle aussi « d'alimentation progressive » ou « d'entretien du climat ».

➔ N'acceptez aucun avantage qui se rapporte généralement à vos fonctions chez Swiss Olympic et qui dépasse la juste mesure dictée par le sens des proportions et la courtoisie.

➔ Si vous avez des doutes quant au sens des proportions d'une prestation, faites le test des trois questions :

1. Mon supérieur sera-t-il d'accord s'il l'apprend ?
2. Suis-je d'accord que mon acte soit relayé dans le journal ?
3. La personne en face de moi qui accepte ou octroie de tels avantages agit-elle conformément à notre code de conduite ?

Si l'une des réponses est « non », abstenez-vous d'agir.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

➔ **Organisationsreglement**
8.1. Geheimhaltung, Aktenrückgabe
➔ **Anstellungsbedingungen**
5.1. Sorgfalts- und Treuepflicht

Code 17

Paris sportifs

Principes

➔ **Nous ne prenons pas part directement ou indirectement à des paris ni à des jeux de hasard considérés comme illégaux par la législation suisse et qui sont en rapport avec des manifestations sportives, ni en Suisse, ni à l'étranger.**

➔ **Nous n'entretenons aucune relation d'affaires avec des sites de paris sportifs illégaux.**

Conseil

→ En principe, en Suisse, tous les paris professionnels qui ne sont pas proposés par la Loterie Romande ou Swisslos sont illégaux conformément à la loi sur les loteries. La législation cantonale peut toutefois prévoir des exceptions, par exemple pour les courses de chevaux, les courses de bateaux ou les manifestations similaires.

→ Plus particulièrement, ne participez pas à des paris proposés sur Internet par des prestataires tels que Betandwin (rebaptisé bwin). Ils font du tort au sport suisse.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

→ **Charte d'éthique**
5. Eduquer à une attitude sociale juste et à un comportement responsable envers l'environnement !
→ **Swiss Olympic Statement**
→ **Anstellungsbedingungen**
1. Einführung

Code 10

Concurrence loyale

Principes

➔ **Nous ne passons pas d'accords avec des concurrents sur des questions économiquement sensibles telles que les offres, les prix, les conditions commerciales, les sponsors, etc.**

➔ **Les accords comprennent les conventions officielles, mais aussi les engagements informels, oraux et confidentiels.**

Conseil

Refusez tout accord illégal ou enfreignant les valeurs fondamentales de Swiss Olympic avec des concurrents. Evitez plus particulièrement

➔ les accords sur les prix (par exemple les prix des billets lors de manifestations) ;

➔ les accords sur les conditions des contrats, par exemple les contrats de sponsoring ;

➔ adressez-vous à votre supérieur en cas de doute.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

➔ **Swiss Olympic Statement**

Code 19

Relations avec les partenaires

(fédérations membres, écoles avec label, Medical Centers, clients, fournisseurs, sponsors, conseillers, agents, représentants, etc.)

Principes

→ **Nous nous basons sur le Code de Conduite pour notre collaboration et nos relations commerciales avec des personnes juridiques et physiques et avec des partenaires. Nous garantissons ce comportement de base en ajoutant la clause d'intégrité ci-après dans nos accords contractuels :**

« Dans le cadre de la présente relation contractuelle, le partenaire contractuel s'engage à respecter le Code de Conduite de Swiss Olympic et à prendre toutes les mesures requises pour prévenir un comportement contraire au Code. Le Code de Conduite fait partie intégrante du contrat, toute infraction involontaire ou délibérée au Code peut entraîner une résiliation anticipée du contrat pour motifs graves. »

→ **Nous travaillons uniquement avec des partenaires qui confirment respecter les prescriptions légales en vigueur dans leur activité commerciale avec Swiss Olympic et dans le processus d'exécution de la prestation en général.**

→ **Nous définissons clairement et dans le détail les prestations à fournir par les différentes parties. Nous veillons à ce que la rémunération soit en adéquation avec la prestation.**

→ **Par principe, nous versons les rémunérations directement aux ayants droit. Nous n'effectuons aucun versement sur des comptes ou dans des pays considérés comme douteux par l'organisme bancaire qui effectue le transfert.**

→ **Nous désignons le tribunal du siège de Swiss Olympic comme for juridique pour autant que la loi l'autorise et nous imposons l'application exclusive de la législation suisse pour régir le contrat.**

Toute réglementation divergente doit être approuvée par la direction.

Conseil

Avant de décider d'entamer ou de poursuivre des relations commerciales, posez-vous les questions suivantes :

→ La relation commerciale est-elle compatible avec les valeurs et les intérêts de Swiss Olympic ?

→ La relation commerciale pourrait-elle influencer le travail de Swiss Olympic de manière illicite ou indésirable ?

→ Quelle influence la relation commerciale a-t-elle sur l'image de Swiss Olympic auprès du grand public ?

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

→ **Finanzreglement**
6. Leistungsvereinbarungen
→ **Stratégie et pour des achats durables et directives**

Code 12

Attribution de mandats

Principes

- **Nous attribuons des mandats conformément à la somme de compétences et dans le respect des compétences de visa et du principe de double contrôle y afférent.**
- **Nous garantissons le respect des principes pour les achats de Swiss Olympic.**
- **Nous décrivons les exigences auxquelles la prestation à fournir doit répondre avec une clarté et une précision suffisantes.**
- **Nous veillons à ce que l'attribution des gros mandats fasse suite à un appel d'offres homogène.**

Conseil

- Veillez à ce qu'aucune des personnes impliquées dans l'attribution ne soit à l'origine d'un conflit d'intérêts (voir Code 7).
- Si vous doutez de la capacité de l'une ou l'autre personne à prendre des décisions objectives, avertissez votre supérieur.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Organisationsreglement**
  Anhang 3
- **Finanzreglement**
  3.6 Kompetenzsummen
  3.7 Visumskompetenz
- **Stratégie et directives pour des achats durables et directives**
- **Manuel des collaborateurs**
  Guide à l'usage des acheteurs

Code 21

Fraude et détournement

Principes

➔ **Nous ne tolérons aucune forme de fraude ni de détournement (principe de tolérance zéro).**

Conseil

Que signifient la fraude et le détournement ?

La fraude est un délit de tromperie par lequel une personne tente de s'enrichir personnellement ou aux dépens de tiers en présentant des faits erronés de manière dolosive.

Le détournement désigne l'usurpation d'un bien confié appartenant à autrui ou de valeurs (par ex. de l'argent) pour s'enrichir de manière illégitime.

Exemples :
Modifications intentionnelles de clôtures de comptes, de documents comptables ou autres ou omission volontaire dans le but de dissimuler le détournement de biens ou l'acquisition illicite d'autres avantages.

La fraude et le détournement peuvent revêtir différentes formes, dont les plus fréquentes sont :
- falsifications, fausses données et/ou suppression non autorisée de documents de l'entreprise, de notes ou de droits à des prestations (par ex. chèques, factures, bons, curriculum vitae, documents de contrôle, rapports de travail, données relatives à la santé, plannings, données de calendrier et/ou d'agenda) ;
- prévision trop optimiste de recettes ou prévision trop pessimiste de dépenses ;
- frais de déplacement exagérément élevés et disproportionnés et/ou invitations excessivement chères, en toute connaissance et au mépris de la réglementation relative aux déplacements et aux frais en vigueur chez Swiss Olympic.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

→ **Charte d'éthique**
5. Eduquer à une attitude sociale juste et à un comportement responsable envers l'environnement !
→ **Swiss Olympic Statement**
→ **Finanzreglement**
→ **Swiss Sport GAAP**
→ **Anstellungsbedingungen**
1. Einführung
3. Arbeitsvertragliche Bestimmungen
4. Versicherungseinrichtungen
5. Allgemeine Rechte & Pflichten der Mitarbeiter von Swiss Olympic
→ **Spesenreglement**

Questions financières

Code 14

Origine et affectation des ressources financières

Code 15

Contributions financières et sponsoring

Code 14

Origine et affectation des ressources financières

Principes

- **Les ressources financières de Swiss Olympic peuvent uniquement être utilisées à des fins stipulées dans les statuts.**
- **L'adéquation et l'utilité de toutes les transactions de Swiss Olympic sont contrôlées et les transactions sont soumises à l'approbation d'au moins une deuxième personne ayant pouvoir de signature.**
- **Toutes les transactions doivent être justifiées dans le cadre d'une comptabilité correcte, approfondie et conforme à la législation.**
- **Il est interdit d'accepter ou de dissimuler des fonds d'origine illégale.**

Conseil

- Soyez vigilant par rapport aux résultats financiers qui ne correspondent pas à la performance sous-jacente et aux transactions qui ne servent pas un but clair en adéquation avec les statuts.
- Signalez tout soupçon à votre supérieur ou directement au responsable du département Finances, IT & Ressources humaines.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Statuts de Swiss Olympic**
  1.2 But
- **Organisationsreglement**
  7.1. Unterschriftenregelung
  Anhang 1a.1 : Aufgabenbeschrieb Finanzausschuss ER
  Anhang 3
- **Finanzreglement**
- **Swiss Sport GAAP**
- **Spesenreglement**
  9.2 Abrechnung der Auslagen

Code 15

Contributions financières et sponsoring

Principes

- **Swiss Olympic s'assure que les prestations de sponsoring et les contributions financières affectées à des buts d'utilité publique ne soient pas utilisées comme prétexte à des fins de corruption.**
- **Swiss Olympic divulgue publiquement toutes ses prestations de sponsoring et contributions financières affectées à des buts d'utilité publique ainsi que tous les dons politiques.**
- **Swiss Olympic peut prendre position sur des thèmes politiques locaux et nationaux qui touchent à ses activités. Swiss Olympic peut fournir des ressources et des moyens limités à des comités d'action politiques, à des partis ou à des candidats, pour autant que cela soit compatible avec les statuts de Swiss Olympic.**
- **Les dons politiques sont soumis à l'approbation du Conseil exécutif ou de la direction.**

Conseil

- Lors des discussions relatives à des prestations de sponsoring, précisez éventuellement qu'il ne peut y avoir aucune intention d'influencer l'organisation bénéficiaire.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

- **Statuts de Swiss Olympic**
- **Swiss Olympic Statement**

Actes et documents

Code 16

Propriété intellectuelle

Code 17

Confidentialité

Code 16

Propriété intellectuelle

Principes

➔ **Le produit du travail des collaborateurs, des autres personnes et des organes tenus de respecter le Code de Conduite sont la propriété de Swiss Olympic sauf convention contraire expresse.**

➔ **Nous protégeons la propriété intellectuelle de Swiss Olympic ainsi que celle de tiers. Nous copions le matériel de tiers uniquement dans le respect de la législation et dans des proportions adéquates.**

Conseil

Respectez le droit à la protection de la propriété intellectuelle (droit d'auteur). Quelques exemples :

→ N'utilisez pas le produit du travail (textes, brochures, photos, vidéos, etc.) que vous avez ou que d'autres collaborateurs ont réalisé pour votre employeur à des fins privées sans l'autorisation préalable de Swiss Olympic.

→ Mentionnez toujours la source avec les textes copiés.

→ Assurez-vous que les photos et les images que vous utilisez ne sont pas protégées par le droit d'auteur ou le droit de la personne (par ex. photos prises sur Internet).

→ Utilisez uniquement la musique sous quelque forme que ce soit si elle est librement accessible pour l'utilisation proposée ou si les droits correspondants ont été obtenus auprès de la coopérative des auteurs et des éditeurs de musique SUISA.

→ En cas de doute, adressez-vous au département Marketing ou à l'état-major Médias et Informations.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

→ **Organisationsreglement**
3.2.7. Vertraulichkeit
8.1. Geheimhaltung, Aktenrückgabe
→ **Anstellungsbedingungen**
5.2. Rechenschafts- und Herausgabepflicht

Code 17

Confidentialité

Principes

- **Nous n'utilisons pas d'informations confidentielles pour notre propre avantage ni à d'autres fins illicites.**
- **Nous ne cédons pas d'informations confidentielles à des tiers, même après la fin du contrat de travail.**
- **A la fin du contrat de travail, nous restituons à Swiss Olympic tous les documents de l'entreprise contenant des informations confidentielles.**

Conseil

- Faites preuve de prudence dans le traitement des informations confidentielles et protégez-les vis-à-vis des personnes non autorisées.
- Faites preuve de prudence lorsque vous parlez de votre travail ou de Swiss Olympic dans des conversations privées. En cas de doute, abstenez-vous de transmettre une information.
- N'oubliez pas que des conversations dans le train ou dans d'autres lieux publics peuvent être écoutées.
- Communiquez des informations confidentielles en interne ou à titre exceptionnel à des personnes externes uniquement si le destinataire est autorisé à en prendre connaissance et si cela sert un but concret.
- Adressez-vous à votre supérieur en cas de doute.

Vous trouverez d'autres principes à ce sujet ici.

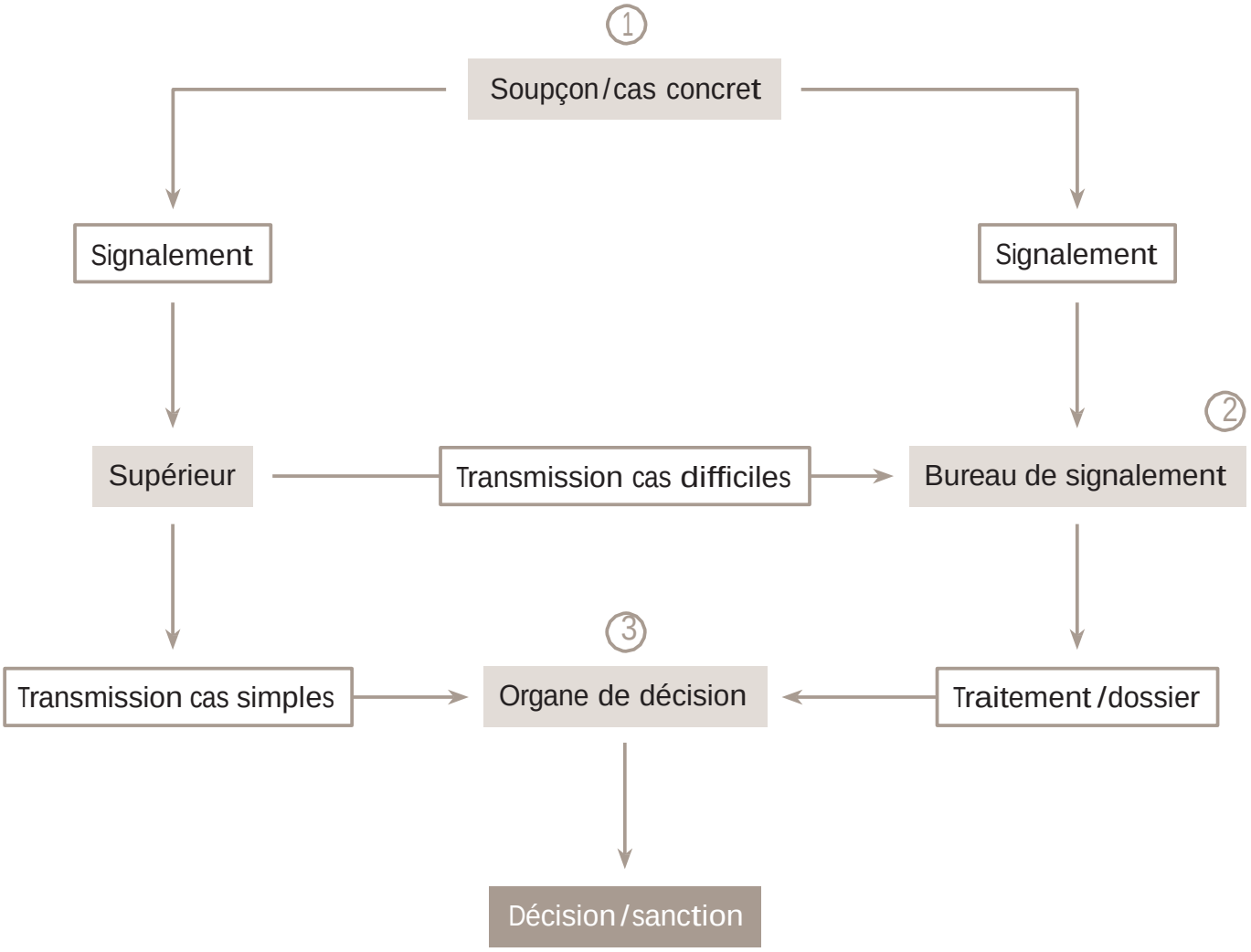
- **Organisationsreglement**
  3.2.7. Vertraulichkeit
  8.1. Geheimhaltung, Aktenrückgabe
- **Anstellungsbedingungen**
  5.1. Sorgfalts- und Treuepflicht
  5.4. Datenschutz
  5.9. Schweigepflicht

Mise en œuvre

Procédure de signalement

Sanctions en cas d'infractions au Code de Conduite

Procédure de signalement



① Signalement

En cas de soupçon d'infraction au présent Code de Conduite, le supérieur est la première personne à informer. Celui qui souhaite effectuer un signalement anonyme concernant Swiss Olympic peut s'adresser au cabinet d'avocats Hodler Emmenegger qui, en tant que bureau de consultation juridique externe et indépendant, garantit le traitement confidentiel de tous les signalements. Un signalement peut être transmis par écrit, oralement ou en personne. La personne à l'origine du signalement doit dans tous les cas décliner son identité auprès du bureau. La personne de contact est maître Urs Reinhard :

Hodler Emmenegger
Urs Reinhard, avocat
Elfenstrasse 19
Case postale 1009
3000 Berne 6

Tél. : +41 (0)31 352 11 88
Fax : +41 (0)31 352 11 85
urs.reinhard@h-e.ch
www.h-e.ch

Si le signalement est effectué auprès du supérieur, celui-ci évalue le degré de gravité. Dans les cas simples, il transmet directement l'affaire à l'organe de décision et dans les cas difficiles, il sollicite le bureau de signalement indépendant. Si le signalement est directement transmis au bureau de signalement, Swiss Olympic en est informée. Le bureau de signalement garantit l'anonymat de l'auteur du signalement pour autant qu'il le souhaite.

② Réception et traitement

Swiss Olympic confie au bureau de signalement et de consultation juridique indépendant la tâche et la compétence de réceptionner les signalements et d'éclaircir la situation. Le bureau peut notamment auditionner l'auteur du signalement ainsi que la personne soupçonnée s'il le juge utile, exiger des documents et prendre toute autre mesure qui lui semble nécessaire. Après avoir clarifié la situation, le bureau transmet un dossier complet directement au membre responsable ou à son représentant au sein de l'organe de décision de Swiss Olympic. Le dossier contient des recommandations non contraignantes par rapport à d'éventuelles sanctions en vertu du droit du travail ou du droit des associations. Toutefois, l'organe de décision est seul habilité à prendre des sanctions concrètes.

③ Organe de décision

Le Conseil exécutif est l'organe de décision. Il peut constituer une commission. Les décisions peuvent être prises par voie de circulaire. Si un membre de l'organe de décision est impliqué, il est automatiquement écarté.

Swiss Olympic protège tous les auteurs de signalement contre toute forme de discrimination, pour autant qu'ils pensent en toute bonne foi que leurs soupçons sont justifiés.

Sanctions en cas d'infractions au Code de Conduite

Swiss Olympic sanctionne toute infraction au Code de Conduite ou à d'autres principes de Swiss Olympic, de même que tout faux signalement délibéré, en application de la législation en vigueur et du droit du travail en particulier. Les sanctions vont des mesures disciplinaires au licenciement. Des sanctions civiles et/ou pénales peuvent également suivre. Le Conseil exécutif prend ses décisions selon sa propre appréciation.

Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires pour les collaborateurs de Swiss Olympic sont les suivantes :

- retenue sur le salaire (CO 82) ;
- dédommagement ;
- détachement ;
- licenciement ordinaire ou sans préavis ;
- plainte civile ;
- dépôt de plainte.

Les mesures disciplinaires pour les autres personnes soumises au respect du Code de Conduite sont les suivantes :

- blâme oral ;
- avertissement écrit ;
- suspension ;
- exclusion de la fédération.

Recours/Appel

L'Autorité de conciliation paritaire de Berne-Mittelland est compétente en tant qu'instance de recours pour les litiges relevant du droit du travail. Dans le cadre du droit des associations, le Tribunal Arbitral du Sport à Lausanne est le tribunal compétent conformément à l'article 10 des statuts de Swiss Olympic.

Swiss Olympic
Maison du Sport
Talgut-Zentrum 27
3063 Ittigen près de Berne

Tél. : +41 (0)31 359 71 11
Fax : +41 (0)31 359 71 71
info@swissolympic.ch
www.swissolympic.ch

Photos : Keystone